Gemeente Kerkrade

GEMEENTEBLAD

Officiële uitgave van gemeente Kerkrade.

Nr. 90425

30 september

2015

Beleidsregels Beschut Werk Participatiewet Kerkrade 2015

Artikel 1. Begripsomschrijvingen.

Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (Ioaw), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (Ioaz), de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Gemeentewet.
In deze beleidsregels wordt verstaan onder:

a. de wet: de Participatiewet, de Ioaw en Ioaz;
b. college: het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Kerkrade;
c. beschikking: beschikking als bedoeld in artikel 1:3 lid 2 van de Algemene wet bestuursrecht;
d. de belanghebbende : de persoon ten behoeve van wie beschut werk ter beschikking wordt gesteld dan wel de werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met de persoon ten behoeve van wie beschut werk ter beschikking wordt gesteld als zijnde de werknemer.
e. Beschut werk: het werken in een beschutte werkomgeving binnen de kaders van de Participatiewet.
f. Deskundige: een arbeidsdeskundige gebonden aan het medisch beroepsgeheim.

Artikel 2. Voorselectie door gemeente

1. In een uit te voeren diagnose wordt bepaald of iemand voldoet aan de in het tweede lid genoemde algemene criteria voor beschut werk.
2. De voorziening beschut werk kan worden ingezet voor personen uit de doelgroep van de Participatiewet:
   a. die door een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking een zodanige mate van begeleiding op en aanpassingen van de werkplek nodig heeft dat van een reguliere werkgever redelijkerwijs niet kan worden verwacht dat hij deze persoon in dienst neemt;
   b. met een grote afstand tot de arbeidsmarkt;
   c. met arbeidsvermogen die vanaf 1 januari 2015 geen aanspraak kan maken op een Wajong uitkering maar behoort tot de doelgroep van de Participatiewet ;
   d. met een minimale loonwaarde van 30%;
   e. met een uitkering op grond van de Participatiewet.
3. In afwijking van het bepaalde in onderdeel d kan op basis van individualisering kan, mits goed beargumenteerd, afgeweken worden. Op basis van de individuele ontwikkelmogelijkheden kan aan een belanghebbende met een verdiencapaciteit lager dan 30% van het wettelijk minimumloon alsnog de voorziening beschut werk ingezet worden.

Artikel 3. Advisering door deskundige

1. Als het college aan een persoon uit de doelgroep de voorziening beschut werk wil aanbieden, dan kan het college een deskundige verzoeken op basis van landelijk vastgestelde criteria, vast te stellen of een indicatie beschut werk voor de persoon wordt afgegeven.
2. De deskundige doet onderzoek naar de vraag of de persoon is aangewezen op:
a. een of meer technische of organisatorische aanpassingen die niet binnen redelijke grenzen door een werkgever kunnen worden gerealiseerd;
b. permanent toezicht of intensieve begeleiding die niet binnen redelijke grenzen door een werkgever kan worden aangeboden.
3. De deskundige brengt het advies uit, uiterlijk acht weken nadat het een verzoek van het college hiertoe heeft ontvangen.
4. Uitsluitend indien uit het onderzoek blijkt dat ten minste een van de vragen, genoemd in het eerste lid, onderdelen a of b, bevestigend wordt beantwoord, adviseert de deskundige aan het college om vast te stellen dat de persoon uitsluitend in een beschutte omgeving onder aangepaste omstandigheden mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft.
5. Het college besluit op basis van het advies zoals bedoeld in het eerste lid, of iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort.
6. Alleen als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies zoals bedoeld in het eerste lid, kan het college besluiten het advies niet te volgen.
7. Van onzorgvuldig als bedoeld onder 3. is sprake als de deskundige niet de landelijk vastgestelde criteria heeft gevolgd bij de vaststelling.
8. Bij de bepaling door het college of iemand de voorziening beschut werken krijgt aangeboden wordt rekening gehouden met de totale omvang aan te bieden werkplekken.

Artikel 4. Plaatsing

1. Nadat is vastgesteld dat iemand tot de doelgroep 'beschut werk' behoort, wordt deze door het college bij de werkgever als aangegeven in artikel 6, aangemeld voor een dienstbetrekking onder beschutte omstandigheden.
2. Het besluit tot plaatsing voor beschut werk wordt middels een beschikking kenbaar gemaakt aan zowel de werkgever als de werknemer.
3. Een kopie van het advies zoals bedoeld in het eerste lid van artikel 2 wordt als bijlage aan de beschikking toegevoegd.
4. Wanneer de persoon niet meer tot de doelgroep beschut werk behoort, wordt de plaatsing beschut werk door middel van een beschikking beëindigd.

Artikel 5. Vaststellen loonwaarde en loonkostensubsidie

1. Voor de vaststelling van de loonwaarde gelden de bepalingen van de beleidsregels loonkostensubsidie Participatiewet Kerkrade 2015.
2. het college besluit conform de toepasselijke beleidsregels over het toekennen van aanvullende voorzieningen die voor de arbeidsinschakeling onder beschut werk noodzakelijk geacht worden om de dienstbetrekking mogelijk te maken.
3. Eens per drie jaar bepaalt het college of de klant nog tot de doelgroep behoort.

Artikel 6. Werkgeverschap

1.Het college heeft de keuze om wel of niet als werkgever voor de doelgroep
beschut werk op te treden. Dienaangaande worden de volgende drie mogelijkheden onderscheiden:

a. Inwoners waarvan is vastgesteld dat zij in aanmerking komen voor een beschutte werkplek komen in dienst van de Werk BV. Werk BV treedt op als werkgever en zorgt zelf voor uit te voeren werkzaamheden.
b. Inwoners waarvan is vastgesteld dat zij in aanmerking komen voor een beschutte werkplek komen in dienst van Werk BV. Werk BV detacheert hen bij door de gemeente aangeweze reguliere werkgevers.
c. Inwoners waarvan is vastgesteld dat zij in aanmerking komen voor een beschutte werkplek worden bemiddeld naar een dienstverband bij een reguliere werkgever. In het kader van de Wet banenafspraak en quotum arbeidsbeperkten heeft de gemeente als reguliere werkgever een verantwoordelijkheid om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen.

2. De werkgever is tijdens het dienstverband verantwoordelijk voor de begeleiding van de medewerker op de werkplek. Vanwege de grotere begeleidingsbehoefte en de meer specifieke expertise die nodig is voor de begeleiding van mensen op een beschutte werkplek, kan het college de volgende aanvullende instrumenten inzetten: - loonkostensubsidie op basis van het feitelijke verdienvermogen op de werkplek,

- (een redelijke vergoeding van) jobcoaching voor de medewerker en/of werkgevers-coaching,
- een no risk polis en;
- (een redelijke vergoeding van) een of meerdere werkplekaanpassingen.

3. Het te realiseren aantal beschutte werkplekken wordt jaarlijks vastgelegd in het marktbewerkingsplan dat werkgevers, werknemers, UWV en gemeenten opstellen in het regionale Werkbedrijf. Dit aantal is mede afhankelijk van de ondersteunings-behoefte van de doelgroep en de regionale arbeidsmarktsituatie (profit en non-profit). Het marktbewerkingsplan bevat eveneens concrete acties om het streefaantal beschutte werkplekken te realiseren (denk aan acquisitie en communicatie).

Artikel 7. Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze beleidsregels, als toepassing daarvan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 8. Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze beleidsregels treden op 1 oktober 2015 in werking.
2. Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels beschut werk Participatiewet Kerkrade 2015.

Aldus besloten tijdens de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Kerkrade.

Het college, De secretaris,

J.J.M. Som. H.J.M. Coumans MPM.